

국 가 인 권 위 원 회

상 임 위 원 회

결 정

제 목 문화예술계 성희롱·성폭력 방지를 위한 정책 권고

주 문

국가인권위원회는 문화예술계 성희롱·성폭력 방지를 위하여 문화체육관광부장관에게 아래와 같이 권고한다.

1. 「예술인의 지위 및 권리보장에 관한 법률」이 제정되기 전까지 예술인을 대상으로 하는 성희롱·성폭력을 방지하고, 성희롱·성폭력 피해자가 예술활동을 지속할 수 있도록 아래와 같이 권고한다.

가. 「예술인복지법」 제6조의2(불공정행위의 금지)의 심사기준이 되는 「문화예술용역 관련 불공정행위 심사지침」을 개정하여, 출연자에 대한 성희롱뿐만 아니라 모든 예술인에 대한 성희롱이 예술창작활동을 곤란하게 하는 불공정행위에 해당한다는 점을 명확히 할 것

나. 성희롱을 이유로 하는 불공정행위를 심사하기 위하여 ‘문화예술공정위원회’와 별도로 ‘(가칭)문화예술 성희롱·성폭력 심의위원회’를 신설하고, 양성평

등정책담당관 등 신고사건의 조사와 처리를 위한 전담부서를 두거나 전담 인력을 확충하여, 성희롱·성폭력 행위에 대한 불공정 심사를 강화할 것

다. 불공정행위 심사대상에 성희롱 행위가 포함된다는 점을 홍보하고, 성희롱 사안과 관련한 소송지원 외에 성희롱 행위의 중지와 피해자에 대한 구제를 위한 시정명령을 적극 활용할 것

2. 「국고보조금 통합관리지침」 제7조 제4항을 개정하여, 「성폭력범죄의 처벌에 관한 특례법」 제2조에 의한 성범죄 외에도 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서 정하는 성희롱 관련 형사처벌과 과태료 처분을 받은 자도 보조사업자 선정에서 제외할 것
3. 예술인복지재단, 콘텐츠성평등센터 보라, 영화성평등센터 든든 등 분야별 성희롱·성폭력 신고상담센터를 총괄하고, 각 신고상담센터의 활성화를 위해 홍보를 강화하며, 사례를 공유·분석하여 각 신고상담센터가 효과적으로 운영될 수 있도록 지원할 것
4. 문화예술계 분야별 표준계약서에 '(가칭)문화예술 성희롱·성폭력 심의위원회'를 성희롱·성폭력 분쟁해결의 조정기구로 포함하는 등 피해자가 계약을 해지·해제하지 않더라도 예술활동을 지속하면서 피해구제를 받을 수 있는 방안을 시행할 것

이 유

I. 권고의 배경

‘미투 국면’에 우리 위원회는 문화체육관광부와 공조하여 2018. 3. 12.부터 2018. 6. 19.까지 ‘문화예술계 성희롱·성폭력 특별조사단’(이하 ‘특별조사단’이라 한다)을 운영하고 문화예술계 성희롱·성폭력 방지를 위한 정책과제를 발표하였다.

문화체육관광부는 위의 특별조사단과 별도로 2018. 3. 19.부터 2019. 6.까지 ‘문화예술계 성희롱·성폭력 예방대책위원회’(이하 ‘예방대책위’라 한다)를 운영하였고, 동 예방대책위는 문화체육관광부에 성희롱·성폭력 대책을 권고하였다.

국회 김영주 의원 등 14인은 ‘블랙리스트 사태’와 ‘예술계 미투 운동’ 등 예술인의 지위와 권리를 침해하는 사태가 연이어 발생하자 불공정한 예술 환경과 사회보장의 사각지대에 놓인 예술인의 삶을 구제할 수 있는 법령을 제정해야 한다는 예술계의 요구를 반영하여 2019. 4. 19. 「예술인의 지위 및 권리보장에 관한 법률안」(이하 ‘예술인권리보장법’이라 한다)을 발의하였다.

하지만 「예술인권리보장법」은 회기 내 법안통과가 불확실하고, 특별조사단 정책과제와 예방대책위 권고사항에 대한 문화체육관광부의 이행이 미흡하다는 지적이 있다. 이에 국가인권위원회가 2018년 실시한 「문화예술계(영화산업) 여성종사자 인권상황 실태조사」 결과 및 정책제언을 토대로, 특별조사단의 정책과제 및 예방대책위의 권고사항에 대한 문화체육관광부의 이행현황을 점검하고 영화산업에 한정하지 않고 전반적인 문화예술계 성희롱·성폭력 방지가 필요하다고 판단하여 「국가인권위원회법」 제19조 제1호 및 제25조에 따라 필요한 정책개선 방안을 검토하였

다.

II. 문화예술계(영화산업) 여성종사자 인권상황 실태조사 결과

1. 조사방법과 주요 내용

실태조사는 영화계 종사자 605명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 영화계 전반에 대한 대표성을 갖기 위해서는 성별 및 직군별 종사자 수를 고려한 비례할당 표본조사가 가장 이상적인 방법이지만, 직군별 성별분리 현상 및 비정규직 비중이 높은 영화계 특성을 감안할 때 그러한 방법은 현실적으로 매우 어렵다고 판단되어, 영화현장에 직접 방문하여 조사하는 현장조사 방식으로 진행하되, 여성종사자가 조사대상자 전체의 70~80% 정도 되도록 할당하였다. 설문조사 응답자의 성별 및 고용형태 등은 다음 <표1>과 같고, 응답자의 직군별 현황은 <표2>를 통해 확인할 수 있다.

<표1> 설문조사 응답자 특성

(단위 : 명, %)

구분		사례수	비율	
전체		605	100.0	
성별	남성	127	21.0	
	여성	478	79.0	
연령	남성	30대 이하	92	72.4
		40대 이상	35	27.6
	여성	30대 이하	403	84.3
		40대 이상	75	15.7
고용형태	남성	정규직	10	7.9
		비정규직	117	92.1
	여성	정규직	147	30.8
		비정규직	331	69.2
직군	남성	여성다수직군	11	8.7
		남성다수직군	116	91.3
	여성	여성다수직군	189	39.5
		남성다수직군	289	60.5

<표2> 설문조사 응답자의 직군별 현황

직군구분1)		남 (명/비율)		여 (명/비율)		계 (명/비율)	
전체		127	100.0%	478	100.0%	605	100.0%
여성 다수 직군	분장/헤어	2	1.6%	72	15.1%	74	12.2%
	미술	6	4.7%	45	9.4%	51	8.4%
	의상	0	0.0%	43	9.0%	43	7.1%
	배급/마케팅	0	0.0%	18	3.8%	18	3.0%
	작가	2	1.6%	9	1.9%	11	1.8%
	영화제	1	0.8%	2	0.4%	3	0.5%
남성 다수 직군	연출	23	18.1%	83	17.4%	106	17.5%
	제작	18	14.2%	64	13.4%	82	13.6%
	소품	1	0.8%	45	9.4%	46	7.6%
	촬영	23	18.1%	10	2.1%	33	5.5%
	기타	14	11.0%	17	3.6%	31	5.1%
	후반작업	11	8.7%	17	3.6%	28	4.6%
	기획	2	1.6%	25	5.2%	27	4.5%
	사무직	2	1.6%	19	4.0%	21	3.5%
	감독	8	6.3%	3	0.6%	11	1.8%
	조명	9	7.1%	2	0.4%	11	1.8%
	동시녹음	5	3.9%	4	0.8%	9	1.5%

실태조사에서 다룬 주요 영역은 ① 고용형태와 근로계약, ② 임금과 근로환경, ③ 사회보험과 복리후생, ④ 성희롱·성폭력, ⑤ 성평등 일자리, ⑥ 재생산 및 건강 권리의 6개 영역이며 각 영역별 조사결과는 아래와 같다.

1) 영화진흥위원회(2017)와 김영 외(2018) 자료에 의하면 촬영과 조명은 남성비율이 각각 91.3%, 92.3%이고 미술, 분장/헤어, 의상은 여성비율이 각각 75.0%, 92.5%, 87.5%로 대표적인 남성다수직군과 여성다수직군으로 분류됨. 그 밖의 제작, 연출, 소품은 남성비율이 63.5%, 67.7%, 57.3% 절반을 상회함. 위원회 실태조사에서는 남성과 여성다수직군 구분을 위와 같은 선행연구 결과를 바탕으로 분류하였으나, 설문조사가 비례할당 표본조사가 아니므로 실제 응답자의 성별비율은 선행연구 결과와 다를 수 있음.

2. 고용형태와 근로계약

조사에 참여한 605명 중 비정규직의 비율은 여성이 69.2%(478명 중 331명), 남성이 92.1%(127명 중 117명)로 남성의 비정규직 비율이 높았다. 이러한 결과는 이 설문조사가 표본조사 형식이 아니어서 남성 직군 비율이 높은 영화현장의 특성이 반영된 결과로 보이고, 여성이 남성보다 정규직 비율이 높다고 일반화하기는 어려우며, 정규직과 비정규직의 차이가 직급의 차이를 의미하지는 않는다.

구두계약을 포함하여 '계약을 했다'는 응답비율은 40대 이상은 남성과 여성이 94.3%와 90.7%로 차이가 별로 없으나, 30대 이하의 남성과 여성이 90.2%와 69.0%로 큰 차이를 보였다. 이는 30대 이하 여성 다수직군(미술, 분장/헤어, 의상 등)에서의 3년 미만 경력인 경우 계약율이 낮은 것이 반영된 결과로 보인다.

3. 임금과 근로환경

조사 참여자들이 작품활동을 통해 얻는 월 평균 임금을 살펴보면 '100~200만원 미만'이라는 응답률이 39.2%로 가장 많았는데, 남성은 26.0%인 반면 여성은 42.7%로 여성의 임금이 낮은 것으로 나타났다. 이는 앞서와 마찬가지로 30대 이하 여성 다수직군(미술, 분장/헤어, 의상 등)에서의 3년 미만 경력자의 임금수준이 낮은 현상이 반영된 결과로 보인다.

임금에 포함된 항목을 비교하면 '초과/연장 근무 및 잔업 수당' 및 '식비'에서 남성이 여성보다 많이 받는 것으로 나타났다. 이는 남성 다수직군인 촬영과 조명이 야간작업을 많이 하는 분야여서 초과 및 연장 근무, 잔업 및 식비 등의 항목이 임금에 포함된 것으로 판단된다.

응답한 여성의 38.3%가 현재의 영화일 외에 다른 일도 하고 있다고 응답한 반

면, 남성은 이보다 많은 63.8%가 현재의 작품활동 이외 다른 일을 하고 있다고 응답하였다. 그 이유는 남녀 모두 비슷하게 66.7%가 '영화일은 계속 고용 유지가 어려워'서'라고 답했는데, 앞서 30대 이하 여성 다수직군(미술, 분장/ 헤어, 의상 등) 3년 미만 경력자의 계약률과 임금수준이 남성보다 낮았지만, 영화일 외에 다른 일을 하는 경우는 남성이 여성보다 많은 것으로 나타났다.

4. 사회보험과 복리후생

4대 보험 가입률은 국민연금 57.4%, 건강보험 72.9%, 고용보험 41.8%, 산재보험 49.1%였다. 잘 모르겠다거나 무응답의 비율이 18.5%에 달하는 점을 고려한다면 위의 응답내용을 모두 신뢰하기 어렵지만, 통계청이 2018년 발표한 전체근로자(특수형태제외)의 4대 보험 가입률(국민연금 89.7%, 건강보험 89.4%, 고용보험 89.6%, 산재보험 97.4%)보다 낮은 이유는 영화계에 프리랜서가 많은 고용형태가 반영된 결과로 보인다.

복리후생 제공과 관련한 응답을 보면, 퇴직금, 유급휴가 병가, 육아휴직이 제공된다는 응답이 남성(30% 미만)보다 여성(30% 이상)이 높았는데, 이는 조사에 참여한 응답자 중 여성의 정규직 비율이 더 많았기 때문으로 판단된다.²⁾ 임신기 또는 육아기 근로단축과 유·사산휴가가 제공된다는 응답이 3~5%에 불과했는데, 타 직종과 마찬가지로 영화계 정규직의 경우에도 출산과 육아휴직을 제외한 그 밖의 모성 보호를 위한 근로시간 단축 등은 어려운 것으로 보인다.

5. 성희롱·성폭력

고용형태가 비정규직이고 영화계 종사기간이 길수록 성희롱 피해경험율이 높은 것은 다른 직종과 비슷하지만, 이번 조사에서 특징적인 것은 계약주체가 도급(용역)

2) 연구자의 설명에 의하면, 이번 실태조사는 표본조사가 아니므로 일반화하기는 어려우며, 영화현장 중심의 직군을 대상으로 조사를 하였는데, 작품(프로젝트) 단위로 일을 하는 남성 비정규직이 작업현장에 있는 경우가 많아 남성의 정규직 비율이 낮고 여성의 정규직 비율이 높은 것으로 나타남.

회사일 경우 성희롱 피해경험율이 무려 76.7%(제작사인 경우 33.4%, 팀장인 경우 35.9%)로 나타났으며, 피해경험 기간을 최근 1년간으로 줄여도 계약주체가 도급(용역)회사일 경우 성희롱 피해경험율이 63.3%(제작사인 경우 22.0%, 팀장인 경우 27.2%)에 이르러, 영화계 입문 이후와 최근 1년간 전체 여성의 피해경험율 40.2%와 28.5%에 견주어 매우 높은 수준인 것으로 드러났다.

이와 같은 결과는 성희롱 행위자(가해자)가 피해자와 같은 도급(용역)회사 근로자라면 직장내 성희롱으로서 「남녀고용평등법」에 따른 구제를 받을 수 있지만, 행위자와 피해자가 소속을 달리하거나 근로계약이 아닌 도급계약 관계인 경우 「남녀고용평등법」에 따른 구제가 어려울 수 있다는 것을 의미한다.

6. 성평등 일자리

‘영화계 내 채용 시 여성은 미혼을 선호한다’는 질문에 남성은 24.2%가 그렇다(대체로 그렇다 + 매우 그렇다)고 답한 반면 여성은 77.4%가 그렇다고 답해 남녀의 인식차이가 큰 것으로 나타났으며, ‘남성은 체격과 체력을 중요하게 고려한다’는 질문에서도 남성은 32.3%만 그렇다고 답한 반면 여성은 78.0%가 그렇다고 답하는 등 여성들에게서 성별 고정관념에 의한 채용 관행이 있다는 답변이 훨씬 많았다.

다음으로 ‘여성은 남성을 보조하는 역할을 부여하거나 기대한다’는 질문에 남성은 14.2%가 그렇다고 답변한 반면, 여성은 71.4%가 그렇다고 답변하였으며, ‘남성은 여성보다 중요한 결정과정에 더 많이 참석한다’는 질문에서도 남성은 19.7%가, 여성은 75.9%가 그렇다고 답변하는 등, 영화계 내에서의 업무부여나 의사결정이 성 역할에 따라 이루어진다는 답변이 여성에게서 훨씬 더 많았다.

마지막으로 진급승진의 기회와 일할 기회가 동등한지에 대한 질문에서 ‘대체로 그렇다’는 답변은 남녀가 40% 내외로 비슷했지만, ‘매우 그렇다’는 답변에서는 남성

은 남녀의 기회가 동일하다는데 매우 긍정하는 비율이 20% 이상인 반면, 여성은 매우 긍정하는 비율이 3.1%에 불과하였다.

7. 재생산 및 건강 권리

조사 참여자 중 여성(478명)을 대상으로 임신 혹은 출산(계획)으로 작품 참여를 중단(일을 포기)한 적이 있는지에 대한 질문에 '그런 경험이 없다'는 답변은 89.5%였다. 연령대별로 살펴보면 40대 이상의 여성에서 임신 혹은 출산(계획)을 이유로 작품 참여를 중단했다는 답변이 24%였는데, 그 중에서 상사/동료의 압력으로 포기했다는 답변은 4%이고 스스로 포기했다는 답변이 20%인 것으로 볼 때, 현재보다는 과거에 임신 혹은 출산(계획)을 이유로 스스로 작품활동을 중단했던 것으로 판단된다.

8. 소결

실태조사 결과에 따르면, 영화계 여성종사자들의 노동인권상황은 특수고용이나 자유계약(프리랜서)과 같은 고용형태에서 비롯한 것으로, 영화계 여성종사자들에게 한정된 문제라고 보기 어렵고, 30대 이하 여성 다수직군(미술, 분장/ 헤어, 의상 등)과 남성 다수직군(촬영과 조명)에서의 임금차이가 있지만 두 집단의 수행업무 차이로도 볼 수 있어서, 이를 개선하기 위한 정책방안을 제시하기 곤란한 측면이 있다.

하지만, 계약주체가 도급(용역)회사일 경우 성희롱 피해경험을 76.7%는 영화계의 특수한 고용형태가 성희롱 피해발생에 주요한 영향을 미치고 있는 것으로 판단되므로, 이하에서는 2018년 미투운동을 거치면서 제시된 문화예술계의 정책과제와 그 이행현황을 점검하고 개선되어야 할 점을 주요하게 살펴보고자 한다.

III. 문화예술계 성희롱·성폭력 방지를 위한 정책과제 및 이행현황

우리 위원회와 문화체육관광부가 공조한 ‘문화예술계 성희롱·성폭력 특별조사단’이 발표한 문화예술계 성희롱·성폭력 방지를 위한 정책과제 및 이행 경과, ‘문화예술계 성희롱·성폭력 예방대책위원회’ 성희롱·성폭력 대책 권고 내용 및 이행 현황은 별지와 같다.

IV. 문화체육관광부의 성희롱·성폭력 근절대책 추진현황에 대한 검토

1. 「예술인의 지위 및 권리보장에 관한 법률」 제정 추진

국회 김영주 의원 등 14인은 2019. 4. 19. 「예술인권리보장법」 제정을 발의하였고, 같은 해 5. 2. 문화체육관광부는 위원회에 의견을 조회하였다. 위원회는 위 법률안을 검토한 결과 위원회법 상 업무관련성이 인정되기 어려운 성희롱(가령, 예술인 사용자가 근로자가 아닌 사람에게 하는 성희롱)도 조사대상이 되게 함으로써 피해자 권리구제를 강화하고 있다고 볼 수 있고, 예술지원사업 관련 차별행위의 경우, 이른바 문화예술계 블랙리스트에 의한 국가지원 배제라는 특수한 배경·맥락이 있는 점, 차별피해를 입은 예술인에게는 위자료 상당액의 배상과 같이 위원회법보다 확장된 권리구제가 가능한 점도 긍정적이라고 보았다. 요컨대, 예술인과 그 관련인들의 권리보호를 강화하는 취지의 법안이라고 판단하여 위원회는 별도의 의견은 제출하지 않았다.

하지만, 20대 국회의 회기가 2020년 5월 29일로 얼마 남지 않은 상황에서 「예술인권리보장법」에 대한 논의가 더 이상 진척되지 않고 이 법안이 자동 폐기될 가능성을 배제하기 어려우므로, 이하에서는 이 법이 제정되기 전까지 필요한 조치에 대하여 검토하였다.

2. 성희롱 행위자에 대한 제재 방안

다른 사회분야와 달리 문화예술계의 성희롱 행위자에 대한 제재가 필요한 이유는 폐쇄적인 인맥구조와 위계질서가 작동함에도 근로계약이 아닌 도급계약 형태의 프리랜서 종사자가 많아 「양성평등기본법」과 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 ‘남녀고용평등법’이라 한다) 등의 실정법이 적용되지 않는 사각지대가 많고, 특정 개인이나 그룹에 집중된 권력은 행위자가 다른 자리로 옮기더라도 문화예술계 내에서 광범위한 영향력을 발휘하기 때문이다.

위와 같은 이유로 특별조사단은 성희롱 행위자에 대한 제재 방안으로 ① 보조사업자 선정 제한 기준에 ‘성희롱’ 행위 포함, ② 성희롱 및 성폭력 관련업체 보조금 교부유예 결정 및 취소 명문화, ③ 보조사업자선정위원회 위원 자격 제한, ④ 문화체육관광부 소속 법인의 위원 자격 제한 및 관련 시상 배제, ⑤ 전문예술법인·단체의 지정 취소 방안을 제시하였으며, 예방대책위도 ① 성희롱·성폭력 행위자에 대한 공적 지원 및 공공사업 참여 배제, ② 문화예술분야 보조사업 심사위원 자격 제한, ③ 문화예술진흥법 상 정부시상 추천 배제, ④ 보조금 등 국고지원사업 선정 취소 등을 권고하였다.

문화체육관광부는 위의 특별조사단과 예방대책위의 정책과제 중에서, ① 국립문화예술 기관·단체 임직원 채용 시 신원조사 철저 및 서약서 작성·제출, ② 문화체육관광부 국고보조금 관리운영 지침 개정을 통한 성폭력 가해자·단체에 대하여 보조금 지원 배제 명문화, 보조사업자선정위원회 위원 선정 시 성희롱·성폭력 가해자를 제외하였다고 밝혔다.

문화체육관광부가 개정하였다고 하는 「국고보조금 통합관리지침」 제7조 제4항

제3호의 내용은 「성폭력범죄의 처벌에 관한 특례법」 제2조의 죄로 형벌 또는 치료 감호의 선고를 받은 사람(「형의 실효 등에 관한 법률」 제7조의 경과기간이 지나지 않은 사람) 또는 그 사람이 구성원에 포함된 단체의 경우(다만, 대표권이나 업무집행권, 의결과정에 관여하지 않고 단순히 단체의 구성원 또는 회원인 경우 제외) 주관부서의 장이 보조사업자 선정에서 제외하도록 규정하고 있다.

그런데, 위 지침은 성폭력범죄로 형사처벌을 받았을 경우에만 보조사업자 선정에서 제외하고 있고, 「남녀고용평등법」 제37조에 따라 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 불리한 처우를 한 경우(3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금)는 제외하고 있지 않다.

또한, 「남녀고용평등법」 제39조 제1항에 따라 사업주가 직장 내 성희롱을 한 경우 1천만원 이하의 과태료를 부과하고 있고, 제39조 제2항 제1의2호부터 제1의7은 성희롱 예방 교육을 하지 않은 경우, 직장 내 성희롱 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 않은 경우, 피해자에 대한 근무 장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 않은 경우, 가해자에 대한 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 않은 경우, 직장 내 성희롱 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우, 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우에 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 규정하고 있지만, 「국고보조금 통합관리지침」에 의하면 성희롱 관련으로 과태료 처분을 받아도 국고보조금을 지원받을 수 있다.

따라서, 「국고보조금 통합관리지침」에 따른 보조사업자 선정 제외를 성폭력범죄로만 국한시킬 것이 아니라, 적어도 성희롱과 관련하여 형사처벌을 받거나 과태료 처분을 받은 경우도 보조사업자 선정에서 제외하는 것이 필요하다.

특히, 성폭력범죄를 저지른 사람이 단순 구성원인 단체의 경우에는 보조금을 지급할 수 있도록 예외 규정을 두었는데, 이는 자칫 단체 내 성희롱 예방조치를 다 하지 않거나 성희롱이 발생한 뒤에도 적절한 조치를 하지 않거나 피해자에게 불이익을 주는 경우에도 보조금을 지급받는 경우가 발생할 수 있다. 따라서, 보조금을 지급할 수 있는 예외 규정에는 단체가 성희롱 방지노력을 다하거나 성희롱 발생 후 가해자에 대한 제재와 피해자 구제를 위한 노력을 성실히 수행한 것으로 인정된 경우에 한하여 보조금 지급대상에 포함하도록 하는 내용을 두어야 할 것이다.

한편, 예방대책위는 보조사업, 국고지원사업 시 성폭력·성희롱 발생의 경우 지원사업 선정을 취소하는 데 동의하는 서약서를 근거로 재정지원 제재 조치를 하는 방안을 문화체육관광부에 권고하였으나, 서약서의 작성·제출은 양심의 자유를 제한할 수 있으므로,³⁾ 특별조사단의 방안대로 교부조건을 붙이는 것이 적절할 것이다. 또한, 문화체육관광부가 국립문화예술 기관·단체 임직원 채용 시 서약서를 작성·제출하도록 하겠다는 방안 또한 해당 기관이나 단체의 성희롱 예방지침에 따라 징계 등의 조치를 할 것이지 서약서를 작성·제출하도록 하는 것은 아니라고 판단된다.

3. 성희롱 신고상담센터에 대한 지원방안

문화체육관광부가 2019. 8. 22. 위원회에 제출한 “성희롱·성폭력 근절대책 현황”에 따르면, 문화예술계 성희롱·성폭력 신고상담센터는 ‘예술인복지재단’(2018. 6. 부터), ‘콘텐츠성평등센터 보라’(2018. 3.부터), ‘영화성평등센터 든든’(2018. 3.부터)으로 분산되어 있다.

3) 국가인권위원회 상임위원회는 2019. 8. 8. 「지방공기업법 개정안」 및 「지방출자출연법 개정안」에서 청렴서약서 제출을 의무화하여 사전에 계약체결 상대방으로부터 계약이행과정에 있어 요구되는 청렴의무를 철저히 준수하겠다는 내심의 의지를 확인하는 것은 상대방의 생각과 의지를 드러내도록 하는 것으로서 개인의 내심의 판단을 외부로 표현하도록 의무화한다는 점에서 「헌법」상의 양심의 자유를 제약할 소지가 있다고 판단하였다.

‘예술인복지재단’의 2018년 연차보고서에 의하면, 2018년 한 해 동안 31건의 성폭력 피해신고 상담을 지원하였다. 그러나, 특별조사단이 피해자 인터뷰 및 기초조사를 실시한 경우가 31건임을 감안하면, 특별조사단의 조사 이후에 예술인복지재단이 피해신고를 받고 상담한 사례는 없다고 볼 수 있다.

‘콘텐츠성평등센터 보라’는 게임, 방송, 대중문화, 음악, 패션, 만화, 웹툰 등 콘텐츠산업에서의 성폭력 피해자의 신고를 접수하고 상담과 치유를 위한 원스톱 서비스를 제공하고 있는데, 2018년에 처리한 실적이 공개되어 있지 않다.

반면, ‘영화성평등센터 든든’은 홈페이지에 2018년 성희롱·성폭력 상담 및 신고 현황을 공개하고 있다. 이 자료에 의하면, 2018년 한 해 동안 72건의 상담이 있었고, 피해자는 배우가 46건, 가해자는 감독·제작자·PD가 22건이다. 그 밖에 사건처리 결과와 지원현황도 상세히 밝히고 있다.

예술인복지재단, 영화성평등센터 든든, 콘텐츠성평등센터 보라로 분산되어 개별적으로 진행되는 신고상담업무의 통합적 운영과 전문성 확보를 위하여 성폭력상담 전문가의 총괄적인 조력이 필요하며, 위 기관들이 성폭력 피해신고상담 기관이라는 것을 적극적으로 홍보하여 지원이 필요한 문화예술인들이 활용할 수 있어야 한다는 예방대책위의 지적은 매우 적절하다고 판단된다. 특히, 피해자가 예비예술인인 경우 피해자의 예술 활동 단절을 극복하기 위하여 예술학습 지원 등의 지원방법 모색이 필요하다는 점도 상당한 이유가 있다고 보인다.

문화체육관광부는 단순히 성희롱·성폭력 신고상담 센터의 지정에 그칠 것이 아니라, 각 신고상담센터를 총괄하고, 사례를 공유·분석하여 각 신고상담센터가 효과

적으로 운영될 수 있도록 지원하는 등의 체계를 갖출 필요가 있다.

4. 성희롱·성폭력 행위 방지를 위한 표준계약서

특별조사단과 예방대책위는 성희롱·성폭력 행위 방지를 위한 표준계약서 마련과 보조금 지원 시 표준계약서 의무화를 정책과제로 제시하였다. 문화체육관광부는 표준계약서에 성폭력 예방 및 문제 발생 시 계약해지 등 명문화를 추진 중이고 정부지원사업 추진 시 표준계약서 사용을 의무화하는 중이라고 밝혔다. 현재까지 마련된 표준계약서와 그 내용은 아래와 같다.

가. 미술분야

미술분야는 ① 작가와 화랑 간의 전시 및 판매위탁계약서, ② 작가와 화랑 간의 전속계약서(매니지먼트 계약서), ③ 작가와 화랑 등 간의 판매위탁계약서, ④ 소장자와 화랑 등 간의 판매위탁계약서, ⑤ 매수인과 화랑 등 간의 매매계약서, ⑥ 매수인과 작가 간의 매매계약서, ⑦ 작가와 미술관 등 간의 전시계약서, ⑧ 독립 전시 기획자와 미술관 등 간의 전시기획계약서, ⑨ 대관계약서, ⑩ 작가와 모델 간의 모델계약서, ⑪ 건축물 미술작품 제작계약서의 11종이 있다.

성희롱·성폭력 방지 관련해서는 “당사자는 성폭력, 성희롱 그밖에 성범죄를 예방하기 위해 노력하고, 상대방이 가지는 신체에 대한 자기결정권을 존중하여야 한다. 당사자는 형법, 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법, 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률을 비롯하여 법률상 규정된 성폭력, 성희롱 그밖에 성범죄를 저질러서는 아니 된다. 당사자는 상대방으로부터 성폭력, 성희롱 그밖에 성범죄를 당한 경우 즉시 계약을 해지할 수 있다.”는 내용이 포함되어 있다.

위 표준계약서에 의하면, 계약의 당사자가 아닌 소속 근로자가 피해자에게 행

한 성희롱의 경우 피해자가 계약의 당사자에게 소속 근로자의 성희롱 행위의 중지나 제재를 요구하기 어렵고, 무엇보다도 성희롱과 관련된 분쟁의 해결은 법원의 소송으로 할 수 밖에 없다는 점에서, 표준계약서에 반영된 성희롱·성폭력 방지조항은 실효성이 없다고 보인다.

나. 대중문화 분야

대중문화 분야는 ① 대중문화예술인 방송출연표준계약서(가수), ② 대중문화예술인 방송출연표준계약서(배우), ③ 대중문화예술인(가수) 표준전속계약서, ④ 대중문화예술인(연기자) 표준전속계약서의 4종류가 있다.

위 표준계약서 중 출연계약서 2종에는 성희롱·성폭력과 관련된 조항이 없고, 전속계약서 2종에만 성희롱·성폭력 방지조항이 있다. 그 내용은 “기획업자 또는 기획업자 소속 임원(등기임원을 말한다)이 가수(또는 배우, 연기자 이하 가수라 함)에게 대한 성범죄(성폭력, 성추행 등)로 인하여 법원의 확정판결을 받은 경우 가수는 계약을 해지할 수 있다. 기획업자 소속 직원(고용형태를 불문한다)이 가수에 대한 성범죄(성폭력, 성추행 등)로 인하여 법원의 확정판결을 받은 경우 가수는 계약을 해지할 수 있다. 다만, 기획업자가 소속 직원의 성범죄에 대하여 귀책사유 없음을 증명하는 경우에는 그러하지 아니 하다”이다.

그런데, 위 표준계약서에는 형사처벌 대상인 성범죄만을 계약 해지 사유로 삼고 있는바, 문화예술계 성희롱·성폭력 방지대책의 주요 핵심이 현행 법령으로 규제하기 어려운 성희롱의 방지에 있다는 점을 고려할 때, 성범죄에 해당하지 않는 성희롱을 표준계약서의 내용에서 제외한 것은 성희롱의 방지와 피해자 보호에 실효성이 없는 것으로 판단된다. 또한, 전속계약이 아닌 출연계약에도 성희롱 방지와 피해자 구제조항이 포함될 필요가 있다.

다. 공연예술 분야

공연예술 분야는 ① 공연예술 출연계약서, ② 공연예술 창작계약서, ③ 공연예술 기술지원 표준근로계약서, ④ 공연예술 기술지원 표준용역계약서의 4종이 있다.

위 ①, ②와 ③의 표준계약서에는 사용자의 직장 내 성희롱·성폭력 예방의무와 근로자가 직장 내 성희롱·성폭력이 발생하지 않도록 노력할 의무가 함께 규정되어 있으며, 사용자 또는 근로자가 성폭력, 성추행, 성희롱 그밖에 성적인 범죄를 저질러 계약의 이행에 지장을 초래한 경우에는 계약을 해제·해지할 수 있다. 또한, 양 당사자 사이에 발생한 이의 및 분쟁에 대해서는 우선 '예술인 신문고' 또는 「콘텐츠산업진흥법」 제29조에 따른 콘텐츠분쟁조정위원회의 분쟁 조정을 통한 해결을 모색할 수 있다.

④의 용역계약서에는 기획·제작사 또는 협력사에 소속된 자가 본 계약과 관련된 구성원들에게 성폭력, 성추행, 성희롱 그밖에 성적인 범죄를 저질러 계약의 이행에 지장을 초래한 경우 계약을 해제·해지할 수 있는 조항을 두고 있다. 근로계약이 아닌 용역계약서에도 성희롱에 대한 방지 조항을 포함한 것은 바람직하다고 볼 수 있다. 그러나, 성희롱에 대한 조치가 성희롱 행위자에 대한 중지나 제재가 아닌 계약의 해제·해지뿐이어서 용역계약의 구성원 사이에 발생한 성희롱을 이유로 용역계약의 주체가 계약을 해제·해지하려고 할지는 의문이다.

한편, 계약의 당사자간 발생한 분쟁에 대하여 '예술인 신문고'나 콘텐츠분쟁조정위원회에 의한 조정 조항을 둔 것은 법원을 통한 소송보다 적은 비용으로 신속하게 분쟁을 해결할 수 있는 장점이 있는 것으로 보인다.

라. 애니메이션 분야

애니메이션 분야에는 ① 애니메이션 방영권 표준계약서, ② 애니메이션 제작 투자 표준계약서, ③ 애니메이션 시나리오 개발 표준계약서, ④ 애니메이션 음악 개발 표준계약서의 4종이 있다.

성희롱 방지와 관련하여 표준계약서에는 양 당사자가 계약의 이행에 참여하는 구성원들의 성폭력, 성희롱 등 성범죄를 예방하기 위한 교육 및 관리감독에 대한 책임과 의무를 지고, 일방 당사자의 의무 소홀로 인하여 계약의 이행을 현저히 곤란하게 할 성범죄 사건이 발생한 경우 피해 당사자는 상대 당사자에게 계약의 해지 및 손해배상을 청구할 수 있도록 규정하고 있다.

위 표준계약서는 성희롱 방지에 대한 사용자 책임을 두고 있다는 점에서 바람직하다. 그러나, 다른 표준계약서와 마찬가지로 계약에 참여하는 구성원 사이에 성희롱이 발생하였을 경우 사용자가 성희롱 행위자에 대한 제재나 피해자에 대한 보호 조치에 대한 규정 없이 계약의 해지만 할 수 있어서, 구성원 사이의 성희롱으로 실제 계약을 해지할 수 있을 지는 의문이다.

마. 출판 분야

출판 분야에는 ① 출판권설정계약서, ② 단순출판허락계약서, ③ 독점출판허락계약서, ④ 배타적발행권설정계약서, ⑤ 출판권 및 배타적발행권 설정계약서, ⑥ 저작권재산권양도계약서, ⑦ 저작물 이용허락계약서(해외용)의 7종이 있다.

성희롱 방지와 관련하여 표준계약서에는 저작재산권자 또는 출판권자(소속 임직원을 포함한다)가 상대방에게 성희롱, 성폭행 등 관련 법률에 따른 성범죄를 저지른 경우 그 상대방은 계약을 해지할 수 있으며 그로 인한 손해의 배상을 청구할 수

있다고 규정하고 있다. 그러나, 앞서의 표준계약서들과 마찬가지로 성희롱이 발생한 경우 계약을 해지하는 방법밖에 없어서, 계약을 유지하면서 성희롱 행위의 중지나 행위자에 대한 제재를 요구하기 어렵다.

또한, 계약과 관련한 분쟁이 발생할 경우 저작권자와 출판권자는 제소에 앞서 한국저작권위원회의 조정을 받을 수 있다고 규정하고 있으나, 성희롱과 관련된 분쟁을 한국저작권위원회가 조정할 수 있을지 의문이며, 다른 분쟁해결 절차를 두는 것이 필요할 것으로 보인다.

바. 그 밖의 만화, 영화, 방송 분야

만화 분야에는 ① 출판계약서, ② 전자책(e-Book) 발행계약서, ③ 웹툰 연재계약서, ④ 매니지먼트 위임 계약서(저작권 위임계약서), ⑤ 공동 저작 계약서, ⑥ 기획만화계약서의 6종이 있으나, 성희롱·성폭력 방지 조항은 없다.

방송 분야에는 ① 방송영상프로그램제작 스태프 표준근로계약서, ② 방송영상프로그램제작 스태프 표준하도급계약서, ③ 방송영상프로그램제작 스태프 표준업무위탁계약서, ④ 방송작가 집필 표준계약서, ⑤ 방송프로그램제작 표준계약서, ⑥ 방송프로그램 방영권 구매계약서의 6종이 있으나, 성희롱·성폭력 방지조항은 없다.

영화 분야에는 ① 표준 영화화 권리 이용허락 계약서, ② 표준 영화화 권리 양도 계약서, ③ 표준 각본 계약서, ④ 영화투자표준계약서, ⑤ 화산업 근로표준계약서-시간금융, ⑥ 영화산업 근로표준계약서-포괄임금용의 6종이 있지만, 성희롱·성폭력 방지조항은 없다. 다만, 영화 분야 표준계약서에는 양성평등 및 모성보호 조항으로 “갑은 을에게 성별, 임신, 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 불리한 조치를 하거나 근로의 조건을 다르게 하여서는 안 된다.”고 규정하고 있으며, 분쟁해결 절

차에 '영화인신문고'를 통한 해결을 우선 모색하도록 규정하고 있다.

사. 표준계약서에 대한 검토 의견

문화예술계 종사자가 근로계약⁴⁾을 체결한 경우에는 「근로기준법」과 「남녀고용평등법」을 적용받기 때문에, 표준계약서에 성희롱과 관련된 조항을 포함하지 않아도 사용자는 성희롱 예방책임과 성희롱 발생 시 조치의무가 있다.

하지만, 근로계약이 아닌 출연, 창작, 용역, 전속, 위탁, 집필, 투자, 하도급 등⁵⁾의 계약을 체결한 경우에는 「근로기준법」이나 「남녀고용평등법」의 적용을 받기 어렵기 때문에 표준계약서에 성희롱 방지와 조치사항을 규정하는 것이 매우 중요하다. 특히, 문화예술에 관한 기획·제작·유통업자 등을 중심으로 다수의 구성원이 기획·제작·유통 등의 개별 계약을 체결하는 경우, 이 다수의 구성원은 문화예술 관련 하나의 사업을 협력하여 수행하는 업무관계에 있음에도, 이 다수의 구성원 사이에는 계약관계가 존재하지 않아 성희롱 방지와 조치가 어려운 현실이다.

성희롱이 발생하였을 경우의 조치는 계약 해제·해지와 같은 예술활동의 단절보다는 피해자가 예술활동을 지속할 수 있도록 성희롱 행위의 중지와 피해자에 대한 보호조치가 우선 고려되어야 하며, 계약 해제·해지는 행위자에 대한 제재 또는 피해자 보호 목적의 마지막 수단이 되어야 한다.

또한, 표준계약서에 성희롱 예방과 조치의무를 규정하더라도, 성희롱과 관련된 분쟁을 신속하게 조정하고 해결할 수 없다면 그 실효성이 매우 낮을 것으로 보인다

4) 「근로기준법」 제17조 제2항과 제114조 제1호에 의하면 사용자가 근로자에게 근로계약 사항을 서면으로 교부하지 않으면 500만원 이하의 벌금에 처함.

5) 근로계약이 아닌 용역계약의 경우 「대중문화예술산업발전법」 제7조 및 제41조 제2항 제1호, 「예술인복지법」 제4조의3 제2항 및 제18조 제1항 제1의2호에 따라 서면으로 계약하지 않으면 500만원 이하의 과태료가 부과됨.

다. 따라서, 표준계약서에 '(가칭)문화예술 성희롱·성폭력 심의위원회'를 분쟁해결의 조정기구로 포함하는 등, 피해자가 계약을 해지·해제하지 않더라도 예술활동을 지속 하면서 피해구제를 받을 수 있는 방안을 마련하는 것이 필요하다.

5. 성희롱·성폭력 전담기구

문화예술계 성희롱·성폭력은 위계적 구조를 통한 광범위한 영향력을 지닌 자가 가해자인 경우가 많으나, 피해자는 대부분이 프리랜서 등으로 현행 법률의 구제를 받기 어려운 경우가 많고 직장 등 조직의 보호를 받을 수 없는 어려움이 있다. 따라서, 다른 어떠한 영역보다 성희롱·성폭력 행위자가 영향력을 행사할 수 없도록 공적지원의 배제와 피해자가 예술활동을 지속할 수 있는 지원이 중요하다.

이를 위하여, 앞에서 성희롱 행위자에 대한 제재와 피해자에 대한 지원 방안을 검토하였다. 이러한 방안이 실효성을 갖기 위하여 무엇보다도 성희롱과 관련된 분쟁이 발생하였을 경우 성희롱 여부를 판정할 수 있는 전담기구가 반드시 필요하다. 이러한 전담기구는 문화예술계 분야별 표준계약서에 성희롱과 관련한 분쟁해결 기구로 명시하여 양 당사자의 동의하에 조사할 수 있는 근거를 두는 것도 중요하지만, 조사를 회피할 경우도 있으므로 정당한 사유 없이 조사에 응하지 않을 경우 제재할 수 있는 근거가 법률에 있어야 한다.

가장 바람직한 방안은 현재 국회에 계류 중인 「예술인의 지위 및 권리보장에 관한 법률」이 제정되어 '예술인 성희롱·성폭력피해구제위원회'가 그 역할을 수행하는 것이지만, 법률이 제정되기 전까지는 「예술인복지법」 제6조의2(불공정행위의 금지)⁶⁾ 와

6) 제6조의2(불공정행위의 금지) ① 문화예술용역에 관한 기획·제작·유통업에 종사하는 자로서 예술인과 계약을 체결하는 자(이하 이 조에서 "문화예술기획업자등"이라 한다)는 예술인의 자유로운 예술창작활동 또는 정당한 이익을 해치거나 해칠 우려가 있는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 이 조에서 "불공정행위"라 한다)를 하거나 제3자로 하여금 이를 하게 하여서는 아니 된다. <개정 2016. 2. 3., 2018. 10. 16.>

제6조의3(재정지원의 중단 등)7), 제18조(과태료)8) 규정을 활용하는 방안이 있다.

현행 「예술인복지법」 제6조의2 제1항 제3호는 예술인의 자유로운 예술창작활동 또는 정당한 이익을 해치거나 해칠 우려가 있는 행위를 불공정행위로 규정하고 문화체육관광부장관9)이 불공정행위의 중지나 필요한 시정조치를 명할 수 있다.

-
1. 우월적인 지위를 이용하여 예술인에게 불공정한 계약 조건을 강요하거나 계약 조건과 다른 활동을 강요하는 행위
 2. 예술인에게 적정한 수익배분을 거부·지연·제한하는 행위
 3. 부당하게 예술인의 예술창작활동을 방해하거나 지시·간섭하는 행위
 4. 계약과정에서 알게 된 예술인의 정보를 부당하게 이용하거나 제3자에게 제공하는 행위
- ② 문화체육관광부장관은 문화예술기획업자등이 불공정행위를 한 경우 불공정행위의 중지, 계약조항의 삭제 또는 변경, 불공정행위로 인하여 시정조치를 명령받은 사실의 공표, 그 밖에 시정을 위하여 필요한 조치를 명할 수 있다. <개정 2016. 2. 3.>
- ③ 문화체육관광부장관은 문화예술기획업자등의 행위가 제1항제1호에 해당할 경우 공정거래위원회에 그 사실을 통보하여야 한다.
- ④ 문화체육관광부장관은 불공정행위의 위반 여부에 관한 사실관계의 조사를 위하여 필요한 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 문화예술기획업자등에게 관련된 사항을 보고하게 하거나 필요한 자료의 제출 또는 출석을 요구할 수 있다. 이 경우 보고, 자료의 제출 또는 출석을 요구받은 자는 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다. <개정 2016. 2. 3.>

7) 제6조의3(재정지원의 중단 등) 국가와 지방자치단체는 문화예술기획업자등이 제6조의2 제2항에 따른 시정조치 명령을 지정된 기간 내에 이행하지 아니한 경우에는 다음 각 호의 재정지원을 중단하거나 배제할 수 있다.

1. 「영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률」 제23조에 따른 영화발전기금 지원
2. 「문화예술진흥법」 제16조에 따른 문화예술진흥기금 지원
3. 「방송통신발전 기본법」 제24조에 따른 방송통신발전기금 지원
4. 「중소기업창업 지원법」 제20조 또는 「벤처기업육성에 관한 특별조치법」 제4조의3에 따라 결성되어 같은 법의 지원을 받은 투자조합의 투자
5. 그 밖에 국가 및 지방자치단체의 재정지원

8) 제18조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

2. 제6조의2 제2항에 따른 시정명령을 위반한 자
3. 제6조의2 제4항을 위반하여 보고하지 아니한 자, 자료를 제출하지 아니하거나 거짓으로 자료를 제출한 자

9) 「예술인복지법시행령」 제4조의4(업무의 위탁)에 따라 예술인복지재단이 불공정행위의 위반 여부에 관한 신고를 접수받아 사실관계 조사를 함

같은 법 시행령 제3조의3 [별표 1]은 문화예술기획업자 등이 예술창작활동과 관계없는 이유로 예술인의 동의 없이 그 예술인의 예술창작활동을 심히 곤란하게 할 정도로 방해하거나 지시·간섭하는 행위를 불공정 행위의 유형으로 규정하고 있다.

「문화예술용역 관련 불공정행위 심사지침」(문화체육관광부예규 제43호, 2017. 3. 16. 일부개정)에 의하면 예술창작활동을 심히 곤란하게 할 정도란 자유로운 의사결정에 따른 예술창작활동이 제약받는다라는 것을 말하며, 「예술인복지법」 위반이 될 수 있는 행위로 출연자에게 성희롱, 모욕 등의 행위를 하여 정상적인 예술창작활동을 수행하지 못하도록 하는 경우를 예시하고 있다.

예술인복지재단은 「예술인복지법」 제6조의2 및 같은 법 시행령 제3조의 [별표 1]에 따른 불공정행위에 대한 피해구제, 분쟁조정 및 소송지원을 위하여 ‘예술인신문고’를 운영하고 있다. 예술인신문고에는 모든 분야의 예술인이 불공정행위를 신고할 수 있으며, 이와 별도로 한국방송연기자노동조합, 한빛미디어노동인권센터, 방송작가유니온, 대한가수협회, 한국연극협회, 서울연극협회, 한국뮤지컬협회, 한국만화가협회, 영화인신문고에서도 분야별 불공정행위를 신고 받고 있다.

2018년 예술인복지재단의 연차보고서에 의하면 최근 3년간 불공정 고충신고가 2016년 150건, 2017년 165건, 2018년 241건 등 총 556건이 접수되었는데, 수익배분 거부가 414건으로 74.5%를 차지하고 예술창작활동 방해는 32건으로 7.7%에 불과해, 예술인신문고는 주로 수익배분과 관련된 분쟁에 치중되어 있으며, 신고사건의 처리 현황도 시정명령은 최근 3년간 한건도 없고 소송지원이 187건이다.

예술인신문고에 접수된 사건은 문화예술공정위원회의 자문을 거치는데, 「문화예술용역 관련 불공정행위 심사지침」에는 성희롱을 불공정행위의 예시로 명시하고 있음에도, 「문화예술공정위원회 운영규정」(문화체육관광부예규 제44호, 2017. 3. 16., 일부개정) 제2조의 위원회 구성은 문화예술, 공정거래, 노동, 회계, 법률 등의 분야에 관한 전문지식과 경험이 풍부한 자를 문화체육관광부장관이 위원을 위촉하도록 규정하고 있고 성희롱·성폭력 분야의 전문가는 포함되어 있지 않다.

따라서, 「문화예술용역 관련 불공정행위 심사지침」을 개정하여 출연자에 대한 성희롱 뿐만 아니라 모든 예술인에 대한 성희롱이 예술창작활동을 곤란하게 하는 불공정행위에 해당한다는 점을 명확히 하고, 성희롱을 이유로 하는 불공정행위를 심사하기 위하여 ‘문화예술공정위원회’와 별도로 ‘(가칭)문화예술 성희롱·성폭력 심의위원회’를 신설하고, 양성평등정책담당관 등 신고사건의 조사와 처리를 위한 전담부서를 두거나 전담인력을 확충하여 성희롱·성폭력 행위에 대한 불공정 심사를 강화할 필요가 있다고 판단된다.

또한, 불공정행위 심사대상에 성희롱이 포함된다는 점을 널리 홍보하고, 소송지원 외에 성희롱 행위의 중지와 피해자에 대한 구제를 위한 시정명령을 적극 활용하여, 「예술인복지법」 제6조의3(재정지원의 중단 등)이 사문화되지 않도록 할 필요가 있다.

V. 결론

위와 같은 실태조사와 정책개선 방안의 검토결과에 따라 「국가인권위원회법」 제25조 제1항에 따라 문화체육관광부장관에게 주문과 같이 권고한다.

2019. 12. 26.

위원장 최영애

위원 최혜리

위원 정문자

위원 이상철

<별지>

문화예술계 성희롱·성폭력 방지를 위한 정책과제 이행현황

국가인권위원회는 문화예술분야 미투(Me too)를 통해 폭로된 성희롱·성폭력 사건의 진상 규명을 위해 문화체육관광부와 공조하여 2018. 3. 12. ~ 6. 19.까지 '문화예술계 성희롱·성폭력 특별조사단'을 운영하고 문화예술계 연극, 미술, 영화, 무용, 디자인 등 각 분야 23개 단체와의 간담회를 포함하여 총 28회에 걸친 간담회와 토론회를 거쳐 문화예술계 성희롱·성폭력 방지를 위한 정책과제를 문체부와 공동으로 발표하였음.

문화체육관광부는 국가인권위원회와 공동으로 "문화예술계 성희롱·성폭력 특별조사단"을 운영함과 동시에, 자체적으로 2018. 3. 19.부터 2019. 6.까지 "문화예술계 성희롱·성폭력 예방대책위원회"를 구성하였음. 외부 민간위원 10명 등 총 12명으로 구성된 대책위는 문화예술 분야 성희롱·성폭력 대책 이행 점검, 현장의견 수렴, 보완 과제 발굴 등을 위하여 29차례의 회의를 하고 4차에 걸쳐 권고를 하였음. (1차와 2차는 문화예술계, 3차는 체육계, 4차는 종합권고임)

문화체육관광부가 국가인권위원회에 회신한 특별조사단의 정책과제와 대책위의 권고사항에 대한 이행현황은 아래와 같음.

1. 문화예술계 성희롱·성폭력 특별조사단의 정책과제와 이행현황

가. 문화예술계 성희롱·성폭력 전담기구 설치

1) 문화예술계 성희롱·성폭력 신고·상담센터 운영

항목	예술인 성희롱·성폭력 신고·상담센터	콘텐츠 성평등센터 '보라'	영화진흥위원회 한국영화성평등센터 '든든'
운영주체	한국예술인복지재단	한국콘텐츠진흥원	(사)여성영화인모임
운영기간	'18. 6. 20. ~	'18. 3. 29. ~	'18. 3. 1. ~
대상	예술인	콘텐츠산업계 종사자	영화관련 종사자

2) 성폭력 예방을 위한 자문위원회 역할 강화

○ 문체부 성희롱성폭력 예방대책위원회*를 구성·운영하여 권고 및 정책 점검 등 자문 실시를 통하여 정책 발굴 및 제도 개선 추진

○ 대책위 활동 종료 후, 자문위원회 및 민관 거버넌스 구축 강화를 위하여 성평등문화정책위원회 실무협의회**를 구성·운영하여 성희롱·성폭력 포함 성평등 문화정책 점검하고 필요시 자문회의를 추진할 예정임.

* '18.3.21.~'19.6월까지 운영(2차례 연장), 12명으로 구성. 3차례 권고('18.7.2, 11.13, '19.6.30)

** 現 성폭력반대연극인행동 운영위원, 前 성희롱·성폭력 예방대책위 위원 등 외부위원 12인 위촉('19.7월~), 분기 1회 회의(실무협의회장 요구가 있는 경우 수시 회의 개최 가능)

나. 성폭력성희롱 행위자에 대한 공적지원 배제를 위한 법령 등 정비

1) 국고보조금 통합관리 지침 개정

가) 성폭행 가해자·단체에 대하여 보조금 지원 배제 명문화('18. 3. 30.)

* 제7조(보조사업자 선정기준) ①~③ <생략>

④ <생략> 1.~2. <생략>

3. 「성폭력범죄의 처벌에 관한 특례법」 제2조의 죄로 형 또는 치료감호의 선고를 받은 자(형실효법 제7조의 경과기간이 지나지 아니한 자) 또는 그 자가 구성원에 포함된 단체의 경우(다만, 대표권이나 업무집행권, 의결과정에 관여하지 않고 단순히 단체의 구성원 또는 회원인 경우 제외)

4. 제1호부터 제3호에서 규정하고 있는 위반 행위 또는 범죄의 혐의와 관련하여 수사를 받거나 기소되어 판결이 확정되지 아니한 자 또는 단체로서 이로 인하여 보조사업 수행이 곤란하거나 불확실하다고 제9조의 보조사업자 선정위원회에서 인정하는 경우

나) 보조사업자선정위원회 위원 선정 시 성희롱·성폭력 가해자 제외('18. 12. 4.)

* 제9조(보조사업자선정위원회) ① <생략>

② 보조사업자선정위원회는 위원장 1인을 포함하여 5인 이상 15인 이내의 위원으로 구성하되, 해당 주관부서 소속 공무원과 예산·재정 및 해당 분야의 전문성과 경험이 있는 2인 이상의 민간전문가로 구성한다. 다만 해당 보조사업과 이해관계가 있는 경우와 '성희롱·성폭력 행위 등으로 품위를 손상하여 위원으로서 적합하지 아니하다고 인정되는 경우에는 위원으로 선정하여서는 아니되며, 해임 또는 해촉할 수 있다.

* 보조금 부정수급 집행점검 실시 대상에 반영('18. 3. 21.)

다) 성희롱 및 성폭력 관련 보조금 교부유예 결정 및 취소 명문화

- 동 사항은 보조금법 제18조(보조금의 교부조건)에 의거 사업별 교부조건에 두는 것이 바람직할 것으로 보임

2) 문화체육관광부 소속 법인의 위원 자격 제한 및 관련 시상 배제

- 문화예술발전 유공 포상 시 반영

3) 전문예술법인·단체의 지정 취소

- 전문예술법인·단체의 장의 성범죄가 확정된 경우 장을 변경신청토록 하는 것은 전문예술법인·단체가 공공지원의 대상이 되는 것을 감안, 취지에는 동의함. 다만, 타 분야와의 형평성 및 변경신청을 하지 않은 경우 일률적으로 지정 취소할 수 있음을 명문화할 경우 과잉금지 원칙 위반 가능성 여부 등을 감안, 신중한 접근 필요

* 유사취지의 「문예진흥법」 개정안(장정숙 의원 대표 발의)에 대해 법무부는 재범의 위험성 등을 고려하지 않고 일률적으로 직업의 자유를 제한하게 되어 과잉금지 원칙에 반할 우려가 있어 보완 검토가 필요하다는 의견 제시

- 또한 「남녀고용평등법」 제37조 및 제39조에 따라 제14조(직장 내 성희롱 발생시 조치) 의무 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금 및 500만원 이하의 과태료에 처하게 되므로, 이에 더하여 전문예술법인단체의 지정을 취소할 수 있도록 일률적으로 명문화 하는 것은 국공립예술지원기관 및 기타 분야와의 형평성 등을 감안할 때 과도한 규제로 비추어질 우려가 있음.

4) 문화산업진흥 기본법 국가의 성희롱 예방 의무 규정

- 「예술가의 지위 및 권리보호에 관한 법률」에서 문화예술계 성희롱·성폭력 금지 및 예방에 관해 포괄적으로 다루고 있다는 점에서, 「문화산업진흥기본법」에 별도의 국가 책무 규정을 두는 것은 중복 규정 및 행정비용 낭비라는 점에서 신중 검토

- 「예술가의 지위 및 권리보호에 관한 법률」에서는 예술인의 범위를 ‘예술 활동을 업으로 하는 사람’으로 규정하여 「문화산업진흥기본법」의 콘텐츠제작자, 콘텐츠사업자 등을 모두 포괄하고 있음

다. 성희롱, 성폭력 등의 예방조치가 포함된 표준계약서 마련 및 정부의 보조금 지원시 의무화

○ 대중문화(3), 만화(1), 출판(5), 공연예술(4), 미술(9), 애니메이션(4) 표준계약서 내 성희롱·성폭력 등 예방의무 및 계약해지 등의 관련 조항 규정

○ 정부지원 사업 시 표준계약서 사용 의무화 현황

분 야(규모)	사업명	예산규모
영화(11,091백만원)	영상전문투자조합출자사업	8,000백만원(연간 40편)
	기획개발지원사업	1,633백만원(연간 40편)
	개봉작 적립식지원사업	1,458백만원(연간 58편)
만화(1,900백만원)	연재만화제작지원사업	850백만원(연간 30개)
	다양성만화제작지원사업	1,050백만원(연간 34개)
방송(10,580백만원)	방송영상콘텐츠 제작지원 사업	9,530백만원(연간 109편)
	실버문화방송콘텐츠 제작지원사업	1,050백만원(연간 6편)
출판(1,508백만원)	우수출판콘텐츠 제작지원사업	1,508백만원(연간 137편)
공연예술(21,000백만원)	창작산실육성사업	93백만원(연간 180편)
	소외계층문화순회사업	25,289백만원(연간 6,000회)
미술(3,300백만원)	미술창작 전시공간 활성화 사업	2,100백만원(연간 50건)
	전속작가제 지원사업	1,200백만원(연간 80건)

2. 문화체육관광부 성희롱·성폭력 예방대책위원회의 권고사항과 이행현황

□ 1차 권고안 이행 현황

주요 권고 사항	이행 현황
I. 성희롱·성폭력 고충처리 시스템 설치	
성평등문화정책 전담부서 설치	- 부서발족('19.5.7/양성평등정책담당관실)
민간 전문가가 참여하는 성평등 위원회 설치	- 성평등문화정책위원회('06.9월~) 운영 지속 및 실무협의회('19.7월~) 신설 운영 - 예방대책위원회 활동 종료 ('18.3.21~'19.6.30)
성희롱·성폭력 신고상담센터 운영	- 문화예술계 성희롱·성폭력 특별신고·상담센터 기능과 역할을 승계하여 한국예술인복지재단에 신고·상담센터 운영 중 - 예술인 성폭력 피해 상담창구 운영을 통한 상담 및 법률지원, 심리상담, 의료비 지원, 성폭력 예방교육 지원 등
「예술인복지법」 제6조2 불공정 행위 처리시스템과 유사한 성희롱금지 규정 신설	- 문화예술용역계약 관계에서 성희롱 등의 행위로 예술창작활동 방해행위가 있을 경우 불공정행위 규정 위반으로 심사 가능*하며, 필요시 수사기관 연계 및 피해자 지원제도 운영 * 「문화예술용역 관련 불공정행위 심사지침」(문화체육관광부 예규 제43호)
성희롱성폭력 예방과 성평등 문화정책 추진을 위한 예산 확보	- '19년 예산 12억 확보
II. 성희롱·성폭력 행위자에 대한 공적 지원 및 공공참여 배제	
성희롱·성폭력 행위자에 대한 공적지원 및 공공사업 참여 배제	- 문체부 국고보조금 관리운영 지침을 개정, 성폭행 가해자·단체에 대하여 보조

주요 권고 사항	이행 현황
	<p>금 지원 배제 명문화('18.3.30)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 성폭력자가 포함된 단체에 대한 지원 배제는 성폭력자 이외의 구성원의 권익침해 가능성을 고려하여 예외 조치 마련('18.5.10) - 성폭력범죄자 대상 명확화, 성폭력 등으로 품위 손상 자의 위원 자격 제한 명시('18.12.4.)
문화예술분야 보조사업 심사 시 가해자 심사위원 자격제한	<ul style="list-style-type: none"> - 국고보조금 운영관리지침 개정('18.12.4) - 보조사업자선정위원회 위원 선정 시 성희롱·성폭력 가해자 제외
성희롱성폭력 행위자에 대해 문화예술진흥법 상 정부시상 추천 배제	'18년 문화예술발전 유공 포상 후보자추천 공고 시 추천 제한 반영(기반영)

Ⅲ. 대상별 성희롱·성폭력 예방 및 성인지감수성 교육 실시

가. 문화예술계 분야별 성희롱성폭력 예방을 위한 교육 프로그램 개발 및 운영

공적지원 신청, 공공사업 참여 시 성희롱성폭력 예방교육 의무화	<ul style="list-style-type: none"> - 분야별로 의무화 완료 - 공모사업 등 지원 시 교육 이수 확인서 및 성범죄 예방 노력을 담은 서약서 제출 의무화('18.上~)
분야별 대상별 교육 콘텐츠와 프로그램 개발·운영	<ul style="list-style-type: none"> - 교육콘텐츠 개발 등 용역수행('19.6~12월) 영화, 대중문화, 출판, 체육 등 예방교육 지속적으로 추진

나. 문화예술계 성희롱성폭력 예방 전문강사 양성 및 예방 조력자를 위한 교육 프로그램 운영

문화예술계 성희롱성폭력 예방 전문강사·조력자 양성	<ul style="list-style-type: none"> - 1기 강사 양성 완료('18년 19명) 및 2기 강사 양성 과정 운영 중('19.下, 32명)
-----------------------------	--

주요 권고 사항	이행 현황
	- 조력자 교육과정 운영 예정('19.下)
다. 성인지감수성 교육 등 문화예술계 전반의 성평등 문화확산에 노력	
성인지 감수성 교육, 포럼, 워크숍 등을 통해 문화예술계 전반, 나아가 국민전체에 성평등 문화 확산 노력	- '18년 성평등 문화정책 포럼 개최(2회) 및 여성문화예술인 네트워크 구축 - '19년 포럼, 워크숍 등 지속 추진 * 성평등 문화확산 네트워크 지원, 성평등문화상 시상 및 홍보·캠페인, 성평등 콘텐츠 발굴 및 활용 지원 등

IV. 성희롱·성폭력 실태조사 정례적 실시

전문가 참여 등 현장 특성을 고려한 설문 구성 및 윤리적으로 정례적 진행	- '18년 분야별 실태조사(공연, 출판, 대중문화, 스포츠) 실시, 통합 발표('19.9.10) * 향후 예산 확보 등 정례적 실시방안 마련 예정
--	---

□ 2차 권고안 이행 현황

주요 권고 사항	이행 현황
I. 성희롱·성폭력 고충처리 시스템 설치	
(가칭) 예술인 권리보장법 제정 적극 지원	- 국회 법제실 사전 검토 완료(~'19.3월) - 국회 토론회(4.18) 및 법안 발의(4.19)·상정(6.24)
예술인복지법 상 불공정행위 적극 해석으로 성희롱 고충처리 시스템 구축	「예술인복지법」 개정('18.10월)으로 불공정행위의 금지에 '계약조건과 다른 활동을 강요하는 행위' 포함 - 구제 및 시정조치가 포함된 「예술인의 지위 및 권리보장에 관한 법률」 발의(4.19)·

주요 권고 사항	이행 현황
	상정(6.24)

II. 성희롱·성폭력 신고상담센터 연계 방안 마련

피해자 관점의 (가칭) '문화분야 통합 신고상담센터' 운영 준비	<ul style="list-style-type: none"> - 상시 신고상담창구 마련('18.6월~) * 한국예술인복지재단, 영화진흥위원회, 한국콘텐츠진흥원, 대한체육회 * 문체부 스포츠비리신고센터 운영 중 - 상담센터 간 연계체계 구축 * 매뉴얼 및 지원 내용 등 공통 적용 및 피해자지원 연계체계 구축
전문가 풀과 분야별 신고상담센터 업무 총괄 부서 및 인력 구성	전담부서 신설 및 담당인력 구성('19.5.7)

III. 체육분야 성희롱·성폭력 예방 및 근절방안 마련

체육계 특수성을 고려한 성희롱·성폭력 근절을 위한 독립기구 설립	<ul style="list-style-type: none"> - 국민체육진흥법 개정 추진 ('19.1.11 안민석 의원 발의) * 스포츠윤리센터 설립
체육계 성희롱·성폭력 예방을 위한 교육 및 캠페인 실시	<ul style="list-style-type: none"> - (체육) 국가대표선수 및 지도자 대상 스포츠인권교육 연1회 이상 이수 의무화(국가대표 훈련관리 지침개정, '18.4.12) * 국가대표(2회 이상) 및 일반 선수(1회 이상) 대상 교육 강화, 교육프로그램 신규 개발 추진

IV. 표준계약서의 개정 및 활성화 방안 마련

성차별 금지, 성희롱·성폭력 금지와 책임규정이 포함된 표준계약서 마련	<ul style="list-style-type: none"> - 표준계약서상 관련 조항 포함 : 대중문화(3개), 만화(1개), 출판(5개), 공연예술(4개), 미술(6개), 애니메이션(4개) - 분야별 의견수렴 및 협의 지속
--	---

주요 권고 사항	이행 현황
표준계약서 사용 확대 방안 마련	- 표준계약서 활용 시 정부지원 우대 적용

V. 지역의 성희롱·성폭력 예방 정책 확산	
지방자치단체에 성희롱·성폭력 예방대책 홍보 및 자료 공유	- 지자체 정책 간담회를 통한 권고 내용 안내, 권고내용 공문 송부('18.11월) - 문체부 분야별 신고상담센터 활용 협조요청('19.5.13, 17개 시도) - 예방교육 전문강사 양성 및 찾아가는 예방교육사업 안내 및 활용요청('19.9.11, 17개 시도)
지역문화재단의 예방교육 및 피해규제사업 협력	- '19년 성평등 네트워크 지원 사업 시 협력 추진
문체부 후원의 지역문화사업에 성희롱·성폭력 근절 대책 적용	- 국고지원사업 참여자에 대한 예방교육 이수, 표준계약서 사용, 성폭력 행위자 배제에 대한 방침 적용

□ 최종 권고안 이행 현황

주요 권고 사항	이행 현황
----------	-------

I. 성희롱·성폭력 방지 정책의 민관 거버넌스 강화	
(가칭) '성희롱·성폭력 방지 위원회' 설치	- '성평등문화정책위원회 실무협의회*' 운영을 통해 성희롱·성폭력 포함 성평등 문화정책 점검, 필요시 성희롱·성폭력 방기관련 자문회의 추진
성평등문화 확산을 위한 성평등문화정책위원회 기능강화	* 現 성폭력반대연극인행동 운영위원, 前 성희롱·성폭력 예방 대책위원회 위원 등 외부위원 12인 위촉('19.7월~)

주요 권고 사항	이행 현황
----------	-------

II. 피해신고시스템 구축과 2차 피해 방지	
--------------------------	--

문화예술계, 체육계 신고처리시스템 즉시 마련	「예술인의 지위 및 권리보장에 관한 법률」 추진중: 문화예술계 성희롱·성폭력 방지 조치, 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제 지원기관 지정, 예술인 성희롱·성폭력 피해 구제위원회 설치, 예술인보호관 신설, 구제 및 시정조치 등 * '19.4.19. 김영주 의원 대표발의, '19.6.24. 상임위 상정
신고처리시스템과 신고상담센터 분리운영, 피해자 심리상담 및 복귀 등 적극 지원	
2차 피해 방지를 위한 제도 마련	

III. 성희롱성폭력 행위자에 대한 공적 지원 및 참여 배제	
-----------------------------------	--

성희롱 행위자 공적지원 배제	- 성폭력 가해자·단체에 대하여 보조금 지원 배제 명문화(문체부 국고보조금 관리운영 지침 개정('18.3.30))
성희롱·성폭력 방지를 위한 표준계약서 이행 등 통합적 관리	- 표준계약서상 성폭력 방지 등 관련 조항 포함 : 대중문화(3개), 만화(1개), 출판(5개), 공연예술(4개), 미술(6개), 애니메이션(4개) - 정부지원 사업* 시 표준계약서 사용 의무화 확대 * '19년 영화(110억), 만화(19억), 방송(106억), 출판(15억), 공연예술(210억), 미술(33억)규모

IV. 분야별 성희롱·성폭력 예방 및 성인지 감수성 교육 실시	
------------------------------------	--

성희롱성폭력 예방 및 성인지 교육 체제 구축 및 점검	- 문화예술계 맞춤형 교육 실시를 위하여 전문 강사양성('18~) : 1기 19명 양성 완료, 2기 32명 대상 강사 양성과정 운영중('19.下) 찾아가는 성폭력 예방교육 실시
-------------------------------	--

주요 권고 사항	이행 현황
	<ul style="list-style-type: none"> * '19년 총 19회, 1209명 대상 교육 (8월말 기준) - 문화분야 예방교육 콘텐츠 개발 등 용역 사업 진행중('19.6~12월)
문화예술체육계 후속세대 및 관계자로 교육대상 확대	<ul style="list-style-type: none"> - 「양성평등기본법」 및 「성폭력방지법」에 의거 교사, 지도자 등은 예방교육 의무 대상임. 아동청소년 및 개인교습소 예방교육 확대를 위하여 관련부처인 교육부, 여가부 등에 권고사항 전달 예정(양성평등 정책담당관 4차 협의체*) * 문체부, 여가부, 교육부, 법무부, 복지부, 고용부, 국방부, 경찰청, 대검찰청을 구성

V. 분야별 성희롱·성폭력 실태조사 정례화 및 공표

분야별 성희롱·성폭력 실태조사 정례화	<ul style="list-style-type: none"> - '18년 분야별 실태조사(공연, 출판, 대중문화, 스포츠) 실시 * 향후 예산 확보, 법·제도 구축 등 정례적 실시방안 마련 예정
성희롱·성폭력 실태조사 결과 공표 및 대책 마련	<ul style="list-style-type: none"> - 프로스포츠 성폭력 실태조사 결과 발표('19.2.26) 및 스포츠혁신위원회를 통한 대책 마련 중 - 공연예술, 출판, 대중문화 분야 성인지 인권환경 실태조사 결과 및 대책 발표('19.9.10)
성차별적 구조개선 및 성평등 의식 제고를 위한 중장기적 조사계획 수립·실시	<ul style="list-style-type: none"> - 문화분야 성차별적 구조 및 성평등 의식관련 현황파악 및 정책 이행 기초자료 확보를 위한 정책연구 추진 중(문화·체육·관광 분야 성인지 통계조사, '19.4.25~11.22)